

## 4 特定求職者雇用開発助成金

### (1) 特定就職困難者コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「雇保法」という。）第62条第1項第3号及び第6号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）第109条及び第110条の規定に基づく特定求職者雇用開発助成金のうち特定就職困難者コース助成金並びに労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）第18条第6号、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行令（昭和41年政令第262号。以下「労働施策総合推進法施行令」という。）第2条第2号及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号。以下「労働施策総合推進法施行規則」という。）第6条の2に基づく特定求職者雇用開発助成金（以下いずれも「特困コース」という。）の支給については、「第1 共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによるものとする。

0100 趣旨	0400b 運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
0101 趣旨	0401b 対象労働者の職業紹介時の留意点
0200 支給要件	0402b 対象労働者の雇入登録
0201 支給対象事業主	0403b 紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認
0202 対象労働者	0404b 紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知
0203 支給対象期	0400c 有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
0204 助成対象期間	0401c 概要
0205 不支給要件	0402c 対象労働者の範囲
0206 一部法人に対する不支給	0403c 雇入登録届の提出
0300 支給額	0404c 対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認
0301 支給額の算定方法	0405c 雇入登録及び管轄労働局への通知
0302 助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合	0500 制度周知文・非該当案内の送付
0303 支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合	0501 概要
0400 雇入登録	0502 支給対象事業主の把握
0400a 安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録	0503 支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認
0401a 対象労働者の雇入登録	0504 制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付
0402a 対象労働者であることの確認	0505 支給申請期間及び支給申請手続の案内
0403a 就職促進手当等の対象者であるか否か等の確認	0506 制度周知文及び非該当案内送付事業所の
0404a 管轄労働局への通知	

把握等

0507 第2期、第3期、第4期、第5期又は第  
6期の支給申請期間の周知

0600 支給申請

0601 支給申請書の提出

0602 添付書類等

0700 支給要件の確認

0701 概要

0702 対象事業主に該当することの確認

0703 不支給要件に該当しないことの確認

0704 支給額の算定に係る事項等の確認

0705 システムへの入力

0800 支給決定

0801 概要

0802 支給額の算定

0803 支給決定に係る事務処理

0804 特困コースの経理

0900 確認請求

0901 離職割合要件の確認に係る事業主からの  
照会手続

1000 雑則

1001 財源区分

1100 委任

1101 安定所長への業務の委任

1200 附則

1201 施行期日

1202 経過措置

---

## 0100 趣旨

---

### 0101 趣旨

高年齢者、障害者その他就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図るため、これらの者を公共職業安定所（以下「安定所」という。）若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。（以下「運輸局」という。））又は特定地方公共団体若しくは有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者（以下「有料・無料職業紹介事業者等」という。）の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する助成を行う。

## 0200 支給要件

### 0201 支給対象事業主

特困コースは、次のイからトまでのいずれにも該当する事業主（以下「支給対象事業主」という。）に対して支給するものとする。

イ 0202イからヨまでのいずれかに該当する求職者（雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。以下「対象労働者」という。）を安定所若しくは運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等（「雇用安定事業の実施等について」別添2「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」（平成25年5月16日付け職発0516第19号、能発0516第4号、雇児発0516第9号。以下「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」という。）参照）（以下、「安定所等」と総称する。）による特困コースの対象労働者として明示した職業紹介により、一般被保険者（雇保法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者（雇保法第37条の2に規定する高年齢被保険者、雇保法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び雇保法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く雇用保険の被保険者）をいう。以下同じ）として雇い入れ、かつ、雇入れ日時時点で当該対象労働者を継続して雇用（正規雇用または無期雇用、若しくは有期雇用であっても対象労働者が望む限り更新することができ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上（ただし0204イ(ハ)の者にあつては3年以上）であることをいう。以下「継続雇用」という。）することが確実であると認められ、支給対象期（0203参照）の末日において対象労働者を継続して雇用している事業主であること。

なお、対象労働者がトライアル雇用労働者（0202ホ若しくはへ又はトに該当する対象労働者であつて、トライアル雇用助成金（第2各助成金別要領の5 トライアル雇用助成金の(1)一般トライアルコースをいう。）の支給対象となった者をいう。以下同じ。）であつて、トライアル雇用期間終了後、引き続き一般被保険者として雇用し、かつ継続雇用に移行した場合は、雇入れ日時点において継続雇用することが確実であつたものとみなす。

ロ 基準期間（対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から起算して1年を経過する日（支給対象事業主が対象労働者を0204ロ(イ) a から c までのいずれかの理由により当該雇入れ日から起算して6か月を経過する日までの間に雇用しなくなった場合は、当該雇用しなくなった日の前日）までの期間をいう。以下同じ。）において、当該雇入れに係る事業所で雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下0201ニ及びホ、0503ロ、0503ハ、0702ホ及び0702へにおいて同じ。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主（次の(イ)又は(ロ)に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

(イ) 当該労働者の責めに帰す理由による解雇

(ロ) 天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇

ハ 当該雇入れに係る事業所で対象労働者の雇入れ日よりも前に特困コースの支給決定の対象となった者を、支給申請日の前日から起算して3年前の日から当該支給申請日の前日までの期間において、その助成対象期間中に解雇・雇止め等事業主の都合で離職させた事業主（ただし、平成30年10月1日以降に解雇・雇止め等をした場合に限る。また、0201ロの(イ)又は(ロ)に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

ニ 基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者（雇保法第23条第1項に規定する特定受給資格者をいう。以下同じ。）となる離職理由のうち離職区分1 A又は3 Aとされる離職理由により、離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所におけ

る当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。以下0503ハ及び0702へにおいて同じ。）事業主以外の事業主であること。

ホ 当該雇入れに係る事業所が、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10に規定する就労継続支援A型の事業を実施する事業所（以下「A型事業所」という。）であって、対象労働者を平成29年5月1日以降に雇い入れている場合にあつては、対象労働者の雇入れ日より前に特困コースの支給決定の対象となった者（平成29年3月31日付け職発0331第7号、能発0331第2号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の特定就職困難者雇用開発助成金（以下「特困金」という。）の支給決定の対象となった者を含む。以下同じ。）のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日（以下「確認日A」という。）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日Aの時点で離職（喪失原因「1」の者は含まれない。以下0201へ及び0702トにおいて同じ。）している割合（以下「離職割合」という。）が25%（※）を超えていない事業主であること（本要件の離職割合の算定に当たっては、支給対象期（第1期）の初日が平成30年10月1日以降となる対象労働者に係る特困コースの支給については、就労継続支援A型事業所の利用者として雇い入れられた対象労働者に対してのみ適用されること）。

（※）平成27年10月1日以降であつて、平成29年4月30日までに就労継続支援A型事業所の利用者として雇い入れられた対象労働者に対しては、「50%」と読み替えるものとする。（以下同じ。）

ただし、離職割合が25%を超える事業主であつて、次の(イ)から(ハ)に掲げる理由による離職に該当する者（以下「特別の理由による離職者」という。）がいる場合にあつては、その者を離職した者から除外した上で離職割合を再計算し、その結果、離職割合が25%を超えていない場合は支給対象事業主とする（以下0201へにおいて同じ）。

(イ) 被保険者資格の喪失原因が「2」に該当する者であつて、以下のいずれかに該当する理由により離職した者

- a 天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能になったことによる解雇
- b 対象労働者の責めに帰すべき重大な理由による解雇（解雇の形式を取らず、事業主の勧告等により依頼退職の形式を取った場合を含む）
- c 労働協約、就業規則等で定める規定（社会通念上妥当性のある理由（定年を除く）であるもの。）に基づく解雇又は退職（本人からの申出による場合、雇用契約期間が満了した場合を除く）
- d 被保険者として取り扱われない取締役、役員等になったことにより被保険者資格を喪失した場合

(ロ) 対象労働者の雇入れ日より前に特困コースの支給決定の対象となった者であつて、64歳までに当該雇入れに係る事業所に雇用された者のうち、同一事業所に継続して2年以上（ただし0204イ(ハ)の助成対象期間が3年間の者にあつては3年以上）雇用され、かつ65歳以上の年齢で離職した者（離職の理由は問わない。）

(ハ) 離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行（A型事業所において、A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であつて、A型事業所を離職した日の翌日から1か月以内に、A型事業所以外の事業主（当該A型事業所と資本的・経済的・組織的関連性等から見て密接な関係にある事業主（0205ニ(イ)又は(ロ)参照）を除く）に一般被保険者として雇用されること。以下同じ。）である場合

ヘ 当該雇入れに係る事業所がA型事業所の場合において、対象労働者の雇入れ日より前に特困コ

ースの支給決定の対象となった者のうち、0204イの（表-2）に定める対象労働者の区分ごとの助成対象期間（途中で対象労働者を雇用しなくなった場合でも0204ロを適用しない助成対象期間とする。以下「規定の助成対象期間」という。）の末日の翌日から起算して1年を経過する日（ただし、規定の助成対象期間が3年間の者にあつては、規定の助成対象期間の末日の翌日とする。以下「確認日B」という。）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日Bの時点で離職している割合が25%を超えていない事業主であること（本要件の離職割合の算定に当たっては、支給対象期（第1期）の初日が平成30年10月1日以降となる対象労働者に係る特困コースの支給については、就労継続支援A型事業所の利用者として雇い入れられた対象労働者に対してのみ適用されること）。

ト 事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること。（船員法（昭和22年法律第100号。以下同じ。）において整備及び保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）

- (イ) 対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第67条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）の書類
- (ロ) 対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳又は船員法第58条の2に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）
- (ハ) 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

---

## 0202 対象労働者

イ 60歳以上の者

雇入れ日現在の満年齢が60歳以上の者

ロ 身体障害者

- (イ) 重度身体障害者（障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第2条第3号に規定する重度身体障害者をいう。以下同じ。）
- (ロ) 45歳以上の身体障害者（障害者雇用促進法第2条第2号に規定する身体障害者のうち重度身体障害者以外の者であつて雇入れ日現在の満年齢が45歳以上の者をいう。以下同じ。）
- (ハ) 障害者雇用促進法第2条第2号に規定する身体障害者であつて上記(イ)及び(ロ)以外のもの

ハ 知的障害者

- (イ) 重度知的障害者（障害者雇用促進法第2条第5号に規定する重度知的障害者をいう。以下同じ。）

具体的には、児童相談所、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第9条6項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号。以下「精神保健福祉法」という。）第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健福祉法第18条第1項に規定する精神保健指定医又は障害者雇用促進法第19条第1項に規定する障害者職業センターにより知的障害の程度が重いと判定された者をいう。

- (ロ) 45歳以上の知的障害者（障害者雇用促進法第2条第4号に規定する知的障害者うち、重度知的障害者以外の者であつて、雇入れ日現在の満年齢が45歳以上の者をいう。以下同じ。）
- (ハ) 障害者雇用促進法第2条第4号に規定する知的障害者であつて上記(イ)及び(ロ)以外のもの

ニ 精神障害者（障害者雇用促進法第2条第6号に規定する精神障害者をいう。以下同じ。）

ホ 母子家庭の母等

母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129号。以下「母子父子寡婦法」という。）第

6条第1項に規定する配偶者のない女子であつて、20歳未満の子若しくは（表-1）に定める障害がある状態にある子又は同項第5号の精神若しくは身体の障害により長期にわたつて労働の能力を失っている配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）を扶養しているもの。

（表-1）

- |   |
|---|
| <p>① 視力の良い方の眼の視力（万国式試視力表によって測つたものをいい、屈折異常がある者については、矯正視力について測つたものをいう。）が0.07以下のもの又は視力の良い方の眼の視力が0.08かつ他方の眼の視力が手動弁以下のもの</p> <p>② 両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの</p> <p>③ 平衡機能に著しい障害を有するもの</p> <p>④ そしゃく機能を欠くもの</p> <p>⑤ 音声又は言語機能に著しい障害を有するもの</p> <p>⑥ 両上肢のおや指及びひとさし指又は中指を欠くもの</p> <p>⑦ 両上肢のおや指及びひとさし指又は中指の機能に著しい障害を有するもの</p> <p>⑧ 一上肢の機能に著しい障害を有するもの</p> <p>⑨ 一上肢のすべての指を欠くもの</p> <p>⑩ 一上肢のすべての指の機能に著しい障害を有するもの</p> <p>⑪ 両下肢のすべての指を欠くもの</p> <p>⑫ 一下肢の機能に著しい障害を有するもの</p> <p>⑬ 一下肢を足関節以上で欠くもの</p> <p>⑭ 体幹の機能に歩くことができない程度の障害を有するもの</p> <p>⑮ 前各号に掲げるもののほか、身体の機能に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの</p> <p>⑯ 精神又は神経系統に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの</p> <p>⑰ 傷病が治らないで、身体の機能又は精神若しくは神経系統に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの</p> |
|---|

へ 父子家庭の父

児童扶養手当法（昭和36年法律第238号）第4条第1項に規定する児童扶養手当を受けている者であつて、同項第2号に規定する児童の父であるもの（以下「父子家庭の父」という。）

ト 中国残留邦人等永住帰国者

中国残留邦人等の円滑な帰国の促進並びに永住帰国した中国残留邦人等及び特定配偶者の自立の支援に関する法律（平成6年法律第30号。以下「中国残留邦人等支援法」という。）第10条の永住帰国した中国残留邦人等及びその親族等（以下「中国残留邦人等永住帰国者」という。）であつて、本邦に永住帰国した日から起算して10年を経過していないもの

チ 北朝鮮帰国被害者等

北朝鮮当局によって拉致された被害者等の支援に関する法律（平成14年法律第143号。以下「北朝鮮拉致被害者等支援法」という。）第2条第1項第5号に規定する帰国被害者等であつて、本邦に永住する意思を決定したと認められる日から起算して10年を経過していないもの及び同項に規定する帰国した被害者であつてその配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、子及び孫が北朝鮮内にとどまっていること等永住の意思を決定することにつき困難な事情があると認められるもの

リ 駐留軍関係離職者

駐留軍関係離職者等臨時措置法（昭和33年法律第158号。以下「駐留軍離職者法」という。）第10条の2第1項又は第2項の規定による認定を受けている者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ヌ 沖縄失業者求職手帳所持者

沖縄振興特措法（平成14年法律第14号。以下「沖縄振興特措法」という。）第78条第1項の規定による沖縄失業者求職手帳（同法の規定により効力を有しているものに限る。）又は失効前の沖縄振興特措法（昭和46年法律第131号）第41条第1項の規定による沖縄失業者求職手帳（同法の規定により効力を有しているものに限る。以下「沖縄失業者求職手帳」という。）を所持している者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ル 漁業離職者求職手帳所持者

国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（昭和52年法律第94号。以下「漁臨法」という。）第4条第1項又は国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法施行規則（昭和52年労働省令第30号）第3条の2の規定による漁業離職者求職手帳（同法又は同規則の規定により効力を有しているものに限る。以下「漁臨法漁業離職者求職手帳」という。）を所持している者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ロ 手帳所持者である漁業離職者等

労働施策総合推進法施行規則附則第3条第1項若しくは第4条第1項の規定による漁業離職者求職手帳（労働施策総合推進法施行規則の規定により効力を有しているものに限る。以下「省令漁業離職者求職手帳」という。）の発給を受けている者又は労働施策総合推進法施行規則附則第6条に規定する者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ワ 一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者

本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法（昭和56年法律第72号。以下「本四連絡橋特措法」という。）第16条第1項若しくは第2項又は本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法に基づく就職指導等に関する省令（昭和56年労働省令第38号）第1条の規定による一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳（同法又は同令の規定により効力を有しているものに限る。以下「一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳」という。）を所持している者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの（同法第5条第1項に規定する実施計画について同項の規定により認定を受けた事業主以外の事業主に雇い入れられる者に限る。）

カ 港湾運送事業離職者

港湾運送事業法（昭和26年法律第161号）第2条第1項第4号に規定する行為（沿岸荷役）を行う事業の事業主であって、本四連絡橋特措法第2条第1号に規定する本州四国連絡橋の供用に伴い当該事業に係る事業規模若しくは事業活動の縮小又は当該事業の廃止（以下このカにおいて「事業規模の縮小等」という。）を余儀なくされたもの（当該事業規模の縮小等の実施について安定所長の認定を受けた事業主に限る。）に雇用されていた労働者で、当該事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされたもののうち、現に失業しており、又はその職業が著しく不安定であるため失業と同様の状態にあると認められるもの、すなわち昭和60年4月8日付け職発第178号、能発第85号「本州四国連絡橋の供用に伴う港湾運送事業に関する雇用対策の実施について」の別添2「本州四国連絡橋の供用に伴う港湾運送事業に関する雇用対策実施要領」（以下「実施要領」という。）の第5（港湾運送事業離職者に係る手帳の発給）の規定による港湾運送事業離職者求職手帳（実施要領の規定に



より効力を有しているものに限る。以下「港湾運送事業離職者求職手帳」という。)を所持している者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの(事業規模の縮小等の実施について安定所長の認定を受けた事業主以外の事業主に雇い入れられる者に限る。)

ヨ その他安定所長又は運輸局長が就職が著しく困難であると認める者(以下「その他の就職困難者」という。)

社会的事情により安定した職業に就いていない者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

## 0203 支給対象期

特困コースの支給の対象となる対象労働者の雇入れに係る日(賃金締切日が定められている場合は雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日。ただし、賃金締切日に雇い入れた場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れた場合は雇入れ日。以下「起算日」という。)から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期と以後6か月ごとに第2期、第3期、第4期、第5期、第6期という。

## 0204 助成対象期間

### イ 原則

特困コースの助成の対象になる期間は、(表-2)に掲げる(イ)から(ホ)の対象労働者の区分及び企業規模に応じて定める期間とする。

なお、対象労働者の区分は、雇入れ日時点の対象労働者の状態及び労働条件により判断することとし、支給対象期間の途中でこれらに変更が生じた場合でも、雇入れ日時点において判断した対象労働者の区分での助成対象期間及び支給額を上限として支給する。

また、対象労働者がトライアル雇用労働者である場合は、対象労働者の区分のうち、短時間労働者又は短時間労働者以外の者であるかの判断に限っては、継続雇用に移行した日(以下「継続雇用移行日」という。)時点の労働条件により判断する。

(表-2)

対象労働者の区分		企業規模	助成対象期間
短時間労働者以外の者	(イ) (ロ)及び(ハ)以外の者		起算日から1年間
	(ロ) (ハ)以外の身体障害者及び知的障害者	①中小企業事業主以外の事業主	起算日から1年間
		②中小企業事業主	起算日から2年間
	(ハ) 重度障害者等	①中小企業事業主以外の事業主	起算日から1年6か月間
②中小企業事業主		起算日から3年間	
短時間労働者	(ニ) (ホ)以外の者		起算日から1年間
	(ホ) 身体障害者・知的障害者・精神障害者	①中小企業事業主以外の事業主	起算日から1年間
		②中小企業事業主	起算日から2年間

※ 「短時間労働者」とは、雇保則第110条第3項に規定する、1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と比し短く、かつ20時間以上であって雇保法第38条第1項第2号の厚生労働大臣の定める時間数未満(30時間未満)である者をいう。以下同じ。

ロ 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合

(イ) 次の a から d までのいずれかの理由により、支給対象期の途中で事業主が対象労働者を雇用しなくなった場合は、当該事業主が雇用しなくなった日（その前日を、以下「離職日」という。）の属する月の前月までの期間が助成対象期間となる。（なお、ここでいう「月」とは、0301ハにおける「支給対象期を構成する月」を指す。）

- a 対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇
- b 対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）
- c 天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったことによる解雇
- d 0201 ホ(ハ)に該当する退職の場合

(ロ) (イ) の a から d まで以外理由により支給対象期の途中で対象労働者を雇用しなくなった場合は、当該支給対象期の特困コースを支給しない。

また、(イ) の a から d まで並びに以下の a 及び b 以外の理由により当該支給対象期に係る支給決定までに対象労働者を雇用しなくなった場合も、当該支給対象期の特困コースを支給しない。

- a 対象労働者の都合による退職
- b 雇用契約期間が2年以上（ただし0204イ(ハ)の者にあつては3年以上）継続した場合で、契約期間の満了による離職（当該離職日において、対象労働者の年齢が65歳以上に達している場合に限る。）

---

## 0205 不支給要件

0201の支給対象事業主からの支給申請であっても、以下のイからチのいずれかの要件に該当する場合には、当該対象労働者に関して特困コースを支給しない。

また、リ及びヌに該当する場合についても、特困コースを支給することが適切でないものとして特困コースを支給しない。

イ 安定所等の紹介以前に、雇用の内定があつた対象労働者を雇い入れる場合

ロ 安定所等の紹介時点で被保険者（1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者又はそれと同等の業務に従事する自営業者等、失業と同様の状態にあるものと認められない者を含む。）であつた対象労働者（重度障害者等（重度身体障害者、身体障害者のうち45歳以上の者、重度知的障害者、知的障害者のうち45歳以上の者又は精神障害者。以下同じ。）及びチャレンジ雇用により雇用された者（平成19年4月18日職高発第0418001号「都道府県労働局における知的障害者の採用の促進について」における「チャレンジ雇用」により雇用されている者（内閣府設置法（平成11年法律第89号）に規定する内閣府の組織、国家行政組織法（昭和23年法律第120号）に規定する国の行政機関及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第1条の3に規定する地方公共団体に雇用されている者を含む。）であつて、短時間労働者以外の者として雇い入れられた者を除く。）を雇い入れる場合

ハ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合

(イ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあつた対象労働者又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者（ただし、雇用安定事業の実施等について（平成26年3月31日付け職発0331第13号・能発0331第5号・雇児発0331第9号）の別紙6「障害者トライアル雇用事業実施要領」の第1の3の(1)のイ又はロに規定する障害者のうち0202ロからニまでのいずれかに該当する対象労働者を同通達に基づくトライアル雇用終了後、引き続き一般被保険者として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を継続雇用することが確実であると認められる場合を除く。以下0703ロにおいて同じ。）

- (ロ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して3か月を超えて訓練・実習等（雇用関係はないが、事業所において、訓練、職場体験、職場実習その他の職場適応に係る作業等を実施するもの。ただし、特別支援学校が教育課程の一環として実施するものを除く。以下同じ。）を受講等したことがある対象労働者
- ニ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合（有料・無料職業紹介事業者等が対象労働者を紹介した場合であって、当該有料・無料職業紹介事業者等と密接な関係にある関連事業所の事業主が雇い入れる場合も含む。以下同じ。）
- (イ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。
- (ロ) 取締役会の構成員について、代表取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）が同一人物であること又は取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。
- ホ 対象労働者の雇入れに係る事業所の事業主（法人にあっては代表者。以下0703ニにおいて同じ。）又は取締役の3親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者及び同条第3号に規定する姻族をいう。以下同じ。）である対象労働者を雇い入れる場合
- ヘ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に職場適応訓練（労働施策総合推進法第18条第5号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練であって、短期のものを除く。以下同じ。）を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合
- ト 支給対象期（0203参照）における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合
- チ 安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があった場合
- リ 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第10条第2項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合
- ヌ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。）第49条第1項若しくは第2項に基づく勧告を受けた場合又は同法第50条第1項に基づく指定の取り消し、その指定の全部若しくは一部の効力の停止を受けた場合

---

## 0206 一部法人に対する不支給

対象労働者が、労働施策総合推進法第18条第1号又は第2号の給付金の支給を受け、又は受けることができるもの（以下「就職促進手当等支給対象者」という。1001参照）であるときは、「第1 共通要領」の0304に定めるもののほか、特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人（そ

の資本金の全部又は大部分が国からの出資による法人及びその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国からの交付金又は補助金によって得ている法人に限る。) に対しても、特困コースは支給しない。

## 0300 支給額

### 0301 支給額の算定方法

#### イ 概要

特困コースの支給額は、助成対象期間において対象労働者が行った労働に対する賃金（臨時に支払われる賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。以下同じ。）の一部に相当する額として、対象労働者の区分毎に口に定める額とし、支給対象期ごとに支給する。

ただし、天災等やむを得ない理由がある場合を除き、各々の支給対象期において〔算出式1（支給対象期の平均実労働時間の算出）〕により算出した支給対象期を平均した1週間当たりの実労働時間（※）（以下「平均実労働時間」という。）が、短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準（短時間労働者以外の者の週所定労働時間の最低基準である30時間の8割の時間をいう。以下同じ。）又は短時間労働者の実労働時間の最低基準（短時間労働者の週所定労働時間の最低基準である20時間の8割の時間をいう。以下同じ。）に満たない場合はハにより取り扱うものとし、事業主が対象労働者について最低賃金法（昭和34年法律第137号。以下同じ。）第7条の許可を受けている場合にはニにより取り扱う。

なお、短時間労働者以外の者であって、実労働時間の最低基準を満たしている場合であっても、実労働時間が30時間未満であって、〔算出式2（支給対象期の平均賃金額の算出）〕により算出した支給対象期を平均した1週間当たりの賃金額（以下「平均賃金額」という。）が、最低賃金法第4条の最低賃金額（支給対象期の途中で最低賃金額の変更があった場合は、変更後の最低賃金額）に短時間労働者以外の者の週所定労働時間の最低基準である30時間を乗じて得た額（以下「賃金額の最低基準」という。）を下回る場合には、ハの算定方法に準じて支給額の算定を行う。

（※）「実労働時間」とは、対象労働者が実際に労働した時間をいい、所定内労働時間はもとより、時間外労働や休日労働などの所定外労働時間も全て含む。なお、年次有給休暇を取得した日は、所定労働日において所定労働時間の労働を行ったものとして取り扱うこととして実労働時間を含めるものとする。以下同じ。

〔算出式1（支給対象期の平均実労働時間の算出）〕

$$\begin{array}{rcl} \text{支給対象期を平均した} & & \text{支給対象期における} \\ \text{1週間当たりの実労働時間} & = & \text{対象労働者の実労働時間} \times \frac{7 \text{日}}{\text{支給対象期の暦日数}} \end{array}$$

〔算出式2（支給対象期の平均賃金額の算出）〕

$$\begin{array}{rcl} \text{支給対象期を平均した} & & \text{支給対象期における} \\ \text{1週間当たりの賃金額} & = & \text{対象労働者の賃金額} \times \frac{7 \text{日}}{\text{支給対象期の暦日数}} \end{array}$$

#### ロ 原則

特困コースの支給額は、0204イの（表-2）に掲げる対象労働者の区分に応じて、それぞれ（イ）から（ホ）に定める額を（表-3）のとおり支給する。ただし、当該額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

また、対象労働者が0201イなお書きにより、トライアル雇用に係る雇入れ日時点において、継続雇用することが確実であったとみなしたものである場合は、第1期は支給しない。

（表-3）

対象労働者の区分		企業規模	第1期 支給額	第2期 支給額	第3期 支給額	第4期 支給額	第5期 支給額	第6期 支給額	支給 総額	支給 回数
短時間労働者以外の者	(表-2)の(イ)	①中小企業事業主以外の事業主	25万円	25万円					50万円	2回
		②中小企業事業主	30万円	30万円					60万円	2回
	(表-2)の(ロ)	①中小企業事業主以外の事業主	25万円	25万円					50万円	2回
		②中小企業事業主	30万円	30万円	30万円	30万円			120万円	4回
	(表-2)の(ハ)	①中小企業事業主以外の事業主	33万円	33万円	34万円				100万円	3回
		②中小企業事業主	40万円	40万円	40万円	40万円	40万円	40万円	240万円	6回
短時間労働者	(表-2)の(ニ)	①中小企業事業主以外の事業主	15万円	15万円					30万円	2回
		②中小企業事業主	20万円	20万円					40万円	2回
	(表-2)の(ホ)	①中小企業事業主以外の事業主	15万円	15万円					30万円	2回
		②中小企業事業主	20万円	20万円	20万円	20万円			80万円	4回

ハ 対象労働者の実労働時間が対象労働者区分毎の実労働時間の最低基準に満たない場合

(イ) 短時間労働者以外の者の支給額の算定

短時間労働者以外の者について、平均実労働時間が、短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準を満たしていない場合には、[算出式3（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）]により、支給対象期を構成する月（支給対象期の初日から1か月単位で区切った月をいう。以下同じ。）毎に平均実労働時間を算出するものとし、月単位で見て、平均実労働時間が短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準以上となる月については、短時間労働者以外の者の区分の支給額を適用の上、[算出式4（支給額の算定）]により当該月の支給額を算定する。

さらに、上記の算定対象となった月以外の月であって、平均実労働時間が短時間労働者の実労働時間の最低基準以上となる月がある場合には、短時間労働者の区分の支給額を適用の上、[算出式4（支給額の算定）]により当該月の支給額を算定し、短時間労働者以外の者の区分により算定した月毎の支給額と合算して支給対象期における支給額を算定する。

[算出式3（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）]

$$\frac{\text{支給対象期を構成する月の平均した1週間当たりの実労働時間}}{\text{支給対象期を構成する月における対象労働者の実労働時間(※)}} \times \frac{7 \text{日}}{\text{支給対象期を構成する月の暦日数}}$$

(※) 月の実労働時間に1時間未満の端数が生じる場合は、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げるものとする。

[算出式4（支給額の算定）]

$$\text{支給額 (円未満切り捨て)} = \frac{\text{0301ロに定める対象労働者の区分毎の支給額} \times \text{平均実労働時間が対象労働者の区分毎の実労働時間の最低基準以上となる月数}}{\text{支給対象期の月数}}$$

(ロ) 短時間労働者の支給額の算定

短時間労働者について、平均実労働時間が、短時間労働者の実労働時間の最低基準を満たしていない場合には、[算出式3（支給対象期を構成する月における平均実労働時間の算出）]により、支給対象期を構成する月毎に平均実労働時間を算出するものとし、月単位で見て、平均実労働時間が短時間労働者の実労働時間の最低基準以上となる月については、短時間労働者の区分の支給額を適用の上、[算出式4（支給額の算定）]により当該月の支給額を算定し、支給対象期における支給額を算定する。

なお、上記の過程において、平均実労働時間が、短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準以上となる月があっても、当該月の支給額の算定は短時間労働者の額を適用して計算するものとする。

ただし、各々の支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、各々の支給対象期において短時間労働者の区分に変更された以降（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。）の対象労働者の労働に対する賃金）が、（表-3）に定める対象労働者の区分に対応する中小企業事業主への支給額（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、当該支給額に短時間労働者として計算することとなる月数（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。）を6で除した数を乗じた額）を下回っている場合は、当該支給対象期に係る助成金（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、短時間労働者として計算することとなる期間（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該期間を除く。）に限る。）を支給しない。

二 対象労働者が最低賃金の減額の特例に係る者である場合

対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金に対象労働者の区分ごとに定める助成率（表-4）を乗じることにより得た額を支給額とする。ただし、当該額がロにより算定した支給額を超える場合は、当該ロにより算定した支給額を支給額とする（対象労働者の実労働時間が対象労働者区分毎の実労働時間の最低基準に満たない場合又は0302の(イ)から(ハ)までのいずれかの理由により、助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合は、ロをハと読み替えるものとする）。

（表-4）

対象労働者	①中小企業事業主以外の事業主	②中小企業事業主
（表-2）の(ハ)以外の者	1 / 4	1 / 3
（表-2）の(ハ)の者	1 / 3	1 / 2

0302 助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合

次の(イ)から(ニ)までのいずれかの理由により、助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合(0204ロ(イ)に該当する場合)は、対象労働者を雇用しなくなった日の属する月の前月までを支給対象として、短時間労働者以外の者については0301ハ(イ)により、短時間労働者については0301ハ(ロ)により、事業主が対象労働者について最低賃金法第7条の許可を受けている場合は当該終了時までに対象労働者に対して支払った労働に対する賃金を基に0301ニにより、それぞれ支給額を算定する。

(イ) 対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇

(ロ) 対象労働者の死亡(事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。)

(ハ) 天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったことによる解雇

(ニ) 0201ホ(ハ)に該当する退職の場合

ただし、支給対象期が第1期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して1か月以内に含まれる場合には、当該支給対象期について特困コースを支給しない。

---

### 0303 支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

#### イ 原則

支給対象期の途中で対象労働者の区分が「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に変更された場合には、0301ハの算定方法に準じて支給額を算定する。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に区分変更が行われた場合には、当該月については「短時間労働者」の区分に対応した0301ロの支給額を6で除した額を適用するものとする。ただし、当該額が、当該月における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

#### ロ 支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなった場合

一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなった日の前日までの期間が属する月までを支給対象として、0301ハの算定方法に準じて支給額の算定を行う。

#### ハ 支給対象期の途中で対象労働者が最低賃金の減額の特例の許可を受けた場合又は最低賃金の減額の特例に係る者でなくなった場合

支給対象期の途中で最低賃金の減額特例に係る取扱いが変更された場合には、変更前及び変更後のそれぞれの期間について、0302の算定方法に準じて、それぞれ支給額を計算し、その額を合算することにより支給額の算定を行うこととする。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で、最低賃金の減額特例に係る取扱いが変更された場合には、当該月については最低賃金の減額特例に係る0301ニの支給額を適用するものとする。



---

## 0400 雇入登録

---

### 0400a 安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

---

#### 0401a 対象労働者の雇入登録

安定所の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、職業紹介部門と連携の上、その労働者の採用事業所名、採用事業所の所在地を管轄する安定所、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を把握し、「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第1号）」（以下「雇入登録票」という。）により、当該対象労働者を紹介した安定所を管轄する都道府県労働局（以下「紹介地管轄労働局」という。）において、雇入れ日の属する月の翌月に対象労働者の雇入登録（以下「雇入登録」という。）を行う。

ただし、対象労働者がトライアル雇用労働者である場合は、事業主から提出される「トライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用助成金支給申請書（共通様式第2号）」（以下「報告書兼支給申請書」という。）により、当該対象労働者が継続雇用に移行したことを確認してから、雇入登録を行うこととし、雇入登録票の備考欄には、トライアル雇用労働者である旨及び継続雇用前のトライアル雇用期間を記載する。

なお、継続雇用移行日については、事業主からの申出、労働条件通知書又は雇用契約書の内容から確認することとし、必要に応じ、報告書兼支給申請書等と照合することにより確認する。

---

#### 0402a 対象労働者であることの確認

雇入登録を行う場合には、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータにより対象労働者であることの確認を行う。

その際、職業紹介等において対象労働者が特困コースの対象となる可能性があることを安定所から事業所に伝えることについて、当該対象労働者の同意（対象労働者自らが、特困コースの対象となる可能性があることを事業所に告知する場合は、その告知の有無等の回答）が得られているか、また、その確認の結果が安定所において処理されているかを確認すること。

---

#### 0403a 就職促進手当等の対象者であるか否か等の確認

イ 労働施策総合推進法施行規則第5条第1項に規定する職場適応訓練費の支給を受けている事業主が当該支給に係る職場適応訓練の対象者を雇い入れた場合には、特困コースの支給が行われなものであるため（0205へ関係）、その旨を確認し、雇入登録票に記載する。

ロ 1001①から⑦までのいずれかに該当する者については、当該1001①から⑦までのそれぞれの右欄に定める期間における労働施策総合推進法施行規則第1条の4第1項に規定する就職促進手当（以下「就職促進手当」という。）又は労働施策総合推進法施行令第2条第1項に規定する訓練手当（以下「訓練手当」という。）の受給が可能であるため、対象労働者であることの確認に併せて、雇入れ日が当該期間に含まれるか否かにより就職促進手当等の受給の有無を確認し、その旨を雇入登録票に記載する。この確認は、求職票の記載内容に加え、中高年齢失業者等求職手帳等の記載内容により行う。

---

#### 0404a 管轄労働局への通知

雇入登録を行った場合には、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

なお、雇入に係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入に係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

---

## 0400b 運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

---

### 0401b 対象労働者の職業紹介時の留意点

- イ 運輸局は求職の申込みを受理する際に、求職者から対象労働者である旨の申告を受けた場合は、求職者票に記入すること。
- ロ 今後、対象労働者であることを求人者に明示して職業紹介を受けることを希望するか否かを確認し、確認した内容を求職票に記録すること。
- ハ 求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持している場合はその写しを取り、求職票に添付し、保管しておくこと。
- ニ 求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持していない場合は、次回の職業相談又は職業紹介時に持参するよう依頼し、その旨求職票へ記録しておくこと。
- ホ 職業相談又は職業紹介の際に対象労働者に該当することが判明した場合も同様の取扱いとすること。
- ヘ 求職票にロの記録がある者の職業紹介を行う際には、求人者へ制度の説明を行った上で対象労働者であることを伝えること。なお、制度の説明に当たっては、対象労働者を雇用した場合でも、事業主が要件を満たしていなければ支給対象事業主とならない旨を伝えること。
- ト 対象労働者であることを証明する書類は0602に定める対象労働者ごとに掲げる書類とすること。

---

### 0402b 対象労働者の雇入登録

運輸局の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、当該運輸局においては、その労働者の採用事業所名、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を雇入登録票に記入した上で求人及び求職に係るデータ（写）を添付し、当該対象労働者を紹介した運輸局と管轄する地域を同じくする紹介地管轄労働局に送付し、送付先の紹介地管轄労働局においては、雇入れ日の属する月の翌月に雇入登録を行う。（なお、運輸局は、雇入登録票及び求人及び求職に係るデータ（写）を紹介地管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して送付することができる。）

なお、事業主から紹介地以外の運輸局に採用の通知があった場合は、当該運輸局から紹介を行った運輸局へ連絡すること。

ただし、対象労働者がトライアル雇用労働者である場合は、事業主から提出される報告書兼支給申請書により、当該対象労働者が継続雇用に移行したことを確認してから、雇入登録を行うこととし、雇入登録票の備考欄には、トライアル雇用労働者である旨及び継続雇用前のトライアル雇用期間を記載する。

なお、継続雇用移行日については、事業主からの申し出、労働条件通知書又は雇用契約書の内容から確認することとし、必要に応じ、報告書兼支給申請書等と照合することにより確認する。

---

### 0403b 紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認

紹介地管轄労働局において、雇入登録を行う場合には、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータにより対象労働者であることの確認を行う。

---

### 0404b 紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局において雇入登録を行った場合には、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

なお、雇入に係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入に係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

---

## 0400c 有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

---

### 0401c 概要

「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」に基づく雇用関係給付金の取扱いに係る同意書の提出を行った有料・無料職業紹介事業者等（以下「対象有料・無料職業紹介事業者等」という。）が対象労働者について紹介を行い、当該対象労働者が雇用保険の適用事業の事業主に雇い入れられた場合には、当該対象有料・無料職業紹介事業者等の事業所の所在地を管轄する紹介地管轄労働局は、当該対象有料・無料職業紹介事業者等より「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第2号）」（以下「雇入登録届」という。）の提出を受けて雇入登録を行う。なお、当該対象有料・無料職業紹介事業者等は、当該提出を紹介地管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

---

### 0402c 対象労働者の範囲

0401cに規定する取扱いに係る対象労働者は、0202に掲げる対象労働者のうちイからカまでに掲げるものである。

---

### 0403c 雇入登録届の提出

- イ 対象有料・無料職業紹介事業者等は、その紹介により0402cの対象労働者が当該紹介に係る事業主に雇い入れられたときは、紹介地管轄労働局に雇入登録届を提出する。
- ロ 雇入登録届は、当該対象労働者が雇い入れられた日の後1か月以内に提出するものとする。
- ハ 紹介地管轄労働局は、雇入登録届の提出を受けた際には、所要の項目に記載が行われていることを確認するとともに、対象労働者の紹介を行った対象有料・無料職業紹介事業者等に対して、事業主が支給申請書に添付することとされている職業紹介証明書を発行しなければならないこととされている旨を伝える。

---

### 0404c 対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認

- イ 対象有料・無料職業紹介事業者等からの提出であることの確認  
紹介地管轄労働局は、雇入登録届の提出を受けた際には、対象有料・無料職業紹介事業者等からの提出であることを確認する。
- ロ 対象労働者の確認  
紹介地管轄労働局は、紹介を受け就職した者について、雇入登録届に記載された氏名、生年月日等に誤りのないことを確認するとともに、対象労働者に該当することが対象有料・無料職業紹介事業者等により証明されていることを確認する。
- ハ 紹介により就職したことの確認  
紹介地管轄労働局は、求人申込日、求職申込日、紹介日及び雇用年月日の記載に誤りのないことを確認するとともに、記載事項について誤りのない旨を対象有料・無料職業紹介事業者等が証明していることを確認する。

---

#### 0405c 雇入登録及び管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局は、提出された雇入登録届の記載内容の確認を行った後、当該雇入登録届をシステムに入力することにより雇入登録を行う。これにより、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。

なお、雇入に係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、提出された雇入登録届をシステムに入力せずに、管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録届の入力は、雇入に係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

---

## 0500 制度周知文・非該当案内の送付

---

### 0501 概要

対象労働者を雇い入れた事業主に対しては、雇入れ日時点における支給要件等の確認を行い、特困コースの支給対象となる事業主であること、支給要件のうち該当しないものがないことを確認して、管轄労働局より制度周知文を送付する。

制度周知文の送付を行った事業主に対しては、支給申請書（0601イに規定する第1期支給申請書及び「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）第2・3・4・5・6期支給申請書（様式第4号困）」をいう。以下同じ。）を交付するとともに、支給申請書に添付することが必要な書類、支給申請期間等の必要事項を周知する。

また、対象労働者を雇い入れた事業主であっても、雇入れ日時点において特困コースの支給対象とならない事業主又は当該対象労働者に関して支給要件のいずれかに該当しないことが明らかとなっている事業主に対しては、必要に応じて非該当案内を送付する。

なお、対象労働者がトライアル雇用労働者の場合は、当該対象労働者が継続雇用に移行したことを確認してから、雇入れ日時点における支給要件等の確認を行い、特困コースの支給対象となる事業主であること、支給要件のうち該当しないものがないことを確認して、管轄労働局より制度周知文を送付するとともに、第1期支給対象期の支給が行われないことを周知する。

---

### 0502 支給対象事業主の把握

イ その管轄区域に所在する事業所に関して0400の雇入登録が行われた管轄労働局は、システムに照会すること又は関係書類の送付を受けることにより、これを把握する。

ロ また、事業所番号を取得していない事業所が対象労働者を雇い入れた旨の通知を受けた場合には、雇用保険担当部署と連携を図り、特困コースの対象となり得るものについて管轄労働局において雇入登録又は雇入登録届の入力を行う。

---

### 0503 支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認

雇入登録が行われた事業主について、制度周知文の送付に先立って、支給対象となる事業主に該当しないもの及びその時点で既に支給要件を満たさない事業主でないことを確認する。

具体的には、システムにより、以下のいずれにも該当する事業主であることを確認する。

イ 紹介を受けた日に被保険者でないことの確認（0205ロ関係）

0205ロに規定する重度障害者等及びチャレンジ雇用により雇用された者であって、短時間労働者以外の者として雇入れられた者以外の対象労働者を雇い入れる事業主については、紹介日に被保険者でなかったことを確認する。

ロ 対象労働者の雇入れ日前等の期間における解雇等がないこと（0201ロ及びハ関係）

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から確認を行う日までの期間に、被保険者を解雇等しなかったことを確認する。また、雇入れ日の前日から起算して2年6か月前の日から確認を行う日までの期間において、対象労働者の雇入れ日より前に特困コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇・雇止め等していなかったことをシステムにより確認する（ただし、平成30年10月1日以降に解雇・雇止め等をした場合に限る。）。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被

保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「3」と判断されるものである。また、解雇・雇止め等とは、上記「解雇等」の他、喪失原因「2」のうち離職区分が2A、2B及び2Cと判断されるものを含む（この場合、離職区分が2A、2B又は2Cと判断されるものの有無の確認に当たっては、雇用保険データでは、離職日が支給申請の前日から起算して3年前の日から当該支給申請の前日までの期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が2A、2B又は2Cであるものとして受給資格決定処理がなされている者の有無により判断する。）。

ハ 対象労働者の雇入れ日前の期間における特定受給資格者数が一定以上でないこと(0201ニ関係)

0201ロの基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が6%を超えている事業主以外の事業主であることを雇用保険データにより確認する。

ただし、本取扱いは、次の(イ)から(ホ)までに掲げるいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しないこととする。

(イ) 雇保則第35条第4号に定める者となる離職理由

(ロ) 雇保則第36条第1号に定める理由（災害等に限る。）

(ハ) 雇保則第36条第7号に定める理由（雇保則第36条第1号に定めるものを除く。）

(ニ) 雇保則第36条第7号の2に定める理由

(ホ) 雇保則附則第3条に基づく特定受給資格者に関する暫定措置の対象となる雇保法第33条第1項の正当な離職理由

この場合、雇用保険データでは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が1A又は3Aであるものとして受給資格決定処理がなされている者の数により算定する。

ニ 対象労働者を再び雇用等したものでないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において、被保険者として雇用したことのある者を、再び事業主が同一事業所に雇い入れる場合でないことを確認する。

ホ 対象労働者が職場適応訓練を受けたことのある者でないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前から、当該雇入れ日の前日までの間において、職場適応訓練を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合でないことを確認する。

この確認は、雇入登録の際に職場適応訓練の有無について確認し、システムにその旨が入力されることとなるので、これに応じて確認を行う。

ヘ 対象労働者が離職していないこと

確認を行う日において、対象労働者が離職（0204ロ(イ)に該当する場合を除く。）していないことを確認する。また、支給対象期が第1期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して1か月以内に含まれる場合でないことを確認する。この確認は、雇用保険データ及び事業主に対し離職の有無を確認することにより行う。

---

## 0504 制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付

0503のいずれにも該当する事業主に対して制度周知文を送付し、支給申請書を交付する。また、0503のいずれかに該当しない事業主に対しては、必要に応じて該当しない理由を記載した非該当案内を送付する。



制度周知文及び非該当案内は、原則として、0503の確認を行った際にシステムにより印字されるものを使用することにより送付することとし、「事業所宛名シール」を活用して行う。

---

#### 0505 支給申請期間及び支給申請手続の案内

0504において制度周知文を送付する事業主に対しては、支給申請期間、支給申請に当たって添付すべき書類（0600参照）、支給申請書の記載方法について周知するとともに、事前に特困コースの支給決定に係る主な要件のほか、賃金台帳等に基本賃金とその他の諸手当とを区分して記載すること、対象労働者についての出勤状況及び賃金の支払状況を明らかにする書類及び事業所の労働者の離職状況を明らかにする労働者名簿等の書類を整備し、保管すること等について事前に指導を行う。また、特困コースに係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第2条第3項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法に則って個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

具体的には、制度周知文に所要の事項を記載し、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の申請にあたって」（リーフレット）を併せて送付すること等により行う。

---

#### 0506 制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等

イ 管轄労働局は、システムにより制度周知文及び非該当案内を送付した事業所を把握する。

ロ 制度周知文の送付に係る事業所に対して支給申請期間前に、又は必要な手続を行っていない事業所について支給申請期間中に、必要に応じて当該一覧を活用し、申請案内を送付する等により支給申請期間内に手続すべきことを通知することができる。

---

#### 0507 第2期、第3期、第4期、第5期又は第6期の支給申請期間の周知

第2期、第3期、第4期、第5期又は第6期の特困コースの支給申請期間の周知は、第1期、第2期、第3期、第4期又は第5期の特困コースの支給決定通知書の送付に併せて行う。また、第1期の支給申請期間中と同様に、必要に応じて、申請案内を送付等する。

---

## 0600 支給申請

---

### 0601 支給申請書の提出

#### イ 原則

特困コースの支給を受けようとする事業主は、対象労働者に係る支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の特困コースについて、当該支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内に、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）第1期支給申請書（様式第3号困）」（以下「第1期支給申請書」という。）又は「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）第2・3・4・5・6期支給申請書（様式第4号困）」のいずれかを管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、第1期の支給申請を行っていない事業主が、第2期以降の支給申請を行う場合は、雇入れ日時時点で支給要件を満たしているかの確認が必要であることから、支給申請が初回である場合に限り第1期支給申請書を提出することとする（対象労働者がトライアル雇用労働者の場合も同様。）。

#### ロ 他の助成金等の支給対象事業主の取扱い

併給調整（「第1 共通要領」0305参照）の対象となる他の助成金等を選択し、支給申請したものの支給決定に至らなかった場合は、それが初回の支給申請であるものに限り特困コースの支給を受けることができることとするが、この場合において特困コースの支給を受けようとする事業主は、通常の場合と同様に、特困コースの第1期の支給申請を行わなければならない。

ただし、既に支給対象期を経過している場合については、支給決定に至らなかったと事業主が知ったことを管轄労働局が確認した日の翌日から起算して2か月以内に特困コースの第1期の支給申請を行わなければならない。

---

## 0602 添付書類等

支給申請書を提出する事業主は、支給・不支給の決定に係る審査に管轄労働局長が必要と認める書類等を管轄労働局の求めに応じ提出又は提示しなければならない。

ただし、イ(イ)及び(ホ)の書類に関して、支給申請時点において、賃金支払日が到達していない支給対象期における労働に対する賃金がある場合には、賃金支払日が到達しているものであって、支払が完了した賃金のみが記載された賃金台帳（又はその写し）及び「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース・生涯現役コース）勤務実態等申立書（様式第5号困（別紙））」（以下「別紙申立書」という。）を、支給申請時に提出又は提示して差し支えないこととする。

この場合において、不足分の賃金台帳（又はその写し）及び別紙申立書は、賃金支払日が到達し、実際に支払いが完了した後、速やかに提出又は提示することができることとする。

#### イ 必須の添付書類

- (イ) 対象労働者の労働時間及び対象労働者に対して支払われた労働に対する賃金が手当ごとに区分された賃金台帳又はその写し
- (ロ) 雇入れ日の属する月及び支給対象期における対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等又はその写し
- (ハ) 雇入れ日において対象労働者であることを証明するための、（表-5）に掲げる書類
- (ニ) 1週間の所定労働時間及び雇用契約期間が確認できる雇用契約書又は雇入れ通知書（船員法第32条の規定により船員に対して明示しなければならない書面を含む。）の写し

- (ホ) 「対象労働者雇用状況等申立書（特定就職困難者コース）（様式第5号困）」（以下「申立書」という。）及び別紙申立書
  - (ヘ) （有料・無料職業紹介事業者等の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主の場合）有料・無料職業紹介事業者等の発行した職業紹介証明書
  - (ト) 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）
- ロ 必要に応じて支給申請書に添付する書類
- (イ) 事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類又はその写し
  - (ロ) 就業規則、賃金規定等
  - (ハ) 最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けたことを示す書類
  - (ニ) 中小企業事業主であるか否かを確認するための書類  
例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等
  - (ホ) 「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）離職割合除外申立書①（雇入れ1年後）（様式第7号困1）」、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）離職割合除外申立書②（助成期間1年後）（様式第7号困2）」、「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援A型事業）（様式第8号）」
  - (ハ) 総勘定元帳
  - (ト) その他管轄労働局長が必要と認める書類

（表-5）

①60歳以上の者	官公署の発行する書類であって対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの（ただし、本人の申告のみに基づき作成されるものを除く。）。（住民票の写し、運転免許証の写し 等）
②身体障害者	<p>身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号。以下同じ。）第15条第4項の規定に基づき交付を受けた身体障害者手帳（写）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの又は「障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式第10号）」。</p> <p>なお、身体障害者手帳を所持しない者は、当分の間、次のイ及びロによる医師の診断書・意見書（写）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの</p> <p>イ 身体障害者福祉法第15条の規定により都道府県知事の定める医師（以下「指定医」という。）又は労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下同じ。）第13条に規定する産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書（ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸又はヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。）を受け</p> <p>ロ イの診断書は、障害の種類及び程度並びに障害者雇用促進法別表に掲げる障害に該当する旨を記載したものとすること</p>
③重度身体障害者	身体障害者手帳（写）であって、対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの又は「障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式第10号）」。なお、身体障害者手帳を所持しない者は「②身体障害者」と同様に取り扱う。
④知的障害者	児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターの判定書（対象労働者の知能指数及び身辺処理能力に関する意見を記入

	したものを用いる。) (写) 又は所得税法施行令 (昭和40年政令第96号。以下同じ。) 第31条の2第14号に規定する療育手帳 (写) (以下同じ。) であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの
⑤重度知的障害者	児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターの判定書 (対象労働者の知能指数及び身辺処理能力に関する意見を記入したものを用いる。) (写) 又は療育手帳 (写) であって、対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの
⑥精神障害者	精神保健福祉法第45条第2項の規定に基づき、交付を受けた精神障害者保健福祉手帳 (写) 又は主治医の診断書・意見書 (原本又は写し) であって対象労働者の氏名が確認できるもの (統合失調症、そううつ病又はてんかん以外の精神障害がある者については、上記のうち精神障害者保健福祉手帳 (写) に限る。)。ただし、「障害者雇用関係助成金個人番号登録届 (様式第10号)」をもって精神障害者保健福祉手帳 (写) に代えることができるものとする。
⑦母子家庭の母等	以下のイからトのいずれかに該当する書類その他の対象労働者の氏名及び母子家庭の母等であることが確認できるもの。 イ 国民年金法 (昭和34年法律第141号。以下同じ。) に基づき、遺族基礎年金の給付を受けている者が所持する国民年金証書 (写) ロ 児童扶養手当法に基づき児童扶養手当の支給を受けていることを証する書類 (写) ハ 母子父子寡婦福祉法に基づき、母子福祉資金貸付金の貸付を受けている者が所持する貸付決定通知書 (写) ニ 日本国有鉄道改革法 (昭和61年法律第87号。以下同じ。) 第6条第2項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき市区町村長又は社会福祉事務所長が発行する特定者資格証明書 (写) ホ 母子家庭の母等に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類 (写) ヘ 児童扶養手当法施行規則 ((昭和36年厚生省令第51号。以下同じ。) 第22条第1項に規定する児童扶養手当資格喪失通知書 (写) 及び母子家庭の母等申立書 (様式第5号の2 困) (上記イからホまでのいずれにもより難しい場合に限る。)) ト 住民票 (世帯全員が記載されるもの) (写) 及び母子家庭の母等申立書 (様式第5号の2 困) (上記イからヘまでのいずれにもより難しい場合に限る。))
⑧父子家庭の父	以下のイからホのいずれかに該当する書類その他の対象労働者の氏名及び父子家庭の父であることが確認できるもの イ 児童扶養手当法に基づき、児童扶養手当の支給を受けていることを証する書類 (写) ロ 日本国有鉄道改革法第6条第2項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき、市区町村長又は社会福祉事務所長が発行する特定者資格証明書 (写) ハ 父子家庭の父に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類 (写)

	<p>)、並びに父子家庭の父であること及び児童扶養手当の支給を受けていたことの申立書(様式第5号の3困)</p> <p>ニ 児童扶養手当法施行規則第22条第1項に規定する児童扶養手当資格喪失通知書(写)、並びに父子家庭の父であること及び児童扶養手当の支給を受けていたことの申立書(様式第5号の3困)(上記イからハまでのいずれにもより難い場合に限る。)</p> <p>ホ 住民票(世帯全員が記載されるもの)(写)、並びに父子家庭の父であること及び児童扶養手当の支給を受けていたことの申立書(様式第5号の3困)(上記イからニまでのいずれにもより難い場合に限る。)</p>
⑨中国残留邦人等永住帰国者	<p>以下のいずれかに該当する書類であって対象労働者の氏名及び本邦に永住帰国した日が確認できるもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働大臣による中国残留邦人等支援法第7条に規定する自立支度金の支給決定通知書(写)</li> <li>・厚生労働省社会・援護局長による永住帰国者証明書(写)</li> <li>・各都道府県援護主管課(部)長による中国残留邦人等永住帰国者に準ずる者であることの証明書(写)</li> </ul>
⑩北朝鮮帰国被害者等	<p>以下のいずれかに該当する書類であって対象労働者の氏名及び本邦に永住する意思を決定した日が確認できるもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣総理大臣による北朝鮮拉致被害者等支援法第5条第1項に規定する拉致被害者等給付金の支給決定通知書(写)</li> <li>・内閣総理大臣による北朝鮮拉致被害者等支援法第5条第2項に規定する滞在援助金の支給決定通知書(写)</li> </ul>
⑪駐留軍関係離職者	<p>駐留軍関係離職者等臨時措置法に基づく就職指導に関する省令第6条第1項に規定する就職指導票(写)であって対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの</p>
⑫沖縄失業者求職手帳所持者	<p>沖縄失業者求職手帳(写)であって対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの</p>
⑬漁業離職者求職手帳所持者	<p>漁臨法漁業離職者求職手帳(写)であって、対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの</p>
⑭手帳所持者である漁業離職者等	<p>省令漁業離職者求職手帳(写)であって、対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの</p>
⑮一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者	<p>一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳(写)であって、対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの</p>
⑯港湾運送事業離職者	<p>港湾運送事業離職者求職手帳(写)であって、対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの</p>

---

## 0700 支給要件の確認

---

### 0701 概要

支給申請書の提出を受けた管轄労働局においては、システムで支給申請書を受理し、特に、次の点に留意して支給要件の判定を行い、その結果をシステムに入力する。

支給要件の判定においては、支給申請書記載事項の確認、対象事業主に該当するか否か及び不支給要件に該当するか否かの判定並びに中小企業事業主に該当するか否か等の支給額の算定に係る事項の確認を行う。

支給要件を満たすものと判断されたものについて、さらに特困コースを支給することが適切な事業主であるか否かを審査した上で、支給又は不支給の決定を行う。また、支給要件を満たさないものと判定されたものについては、これに基づいて不支給決定を行う。

---

### 0702 対象事業主に該当することの確認

#### イ 対象労働者であることの確認（0201イ、0202関係）

支給申請書と併せて提出又は提示された対象労働者であることを証明する書類（0602参照）により確認する。この確認は第1期支給申請書を受理した時点で行う。

ただし、第1期支給申請書を受理した時点で不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め又は必要な調査を行うこと。

#### ロ 安定所等の紹介による雇入れであることの確認（0201イ、0400a、0400c関係）

システムの支給要件判定照会処理により確認する。

#### ハ 一般被保険者として雇い入れられたことの確認（0201イ関係）

システムの支給要件判定照会処理により確認する。

#### ニ 対象労働者の雇用継続の確認（0201イ関係）

事業主が対象労働者を一般被保険者又は高年齢被保険者として継続雇用することが確実であるか否か、支給対象期の末日において、その雇用が実際に継続しているか否かについて、雇用契約書又は雇入れ通知書の写し及び事業主からの申立書の記載内容や雇用保険データにより確認する。その際、事業主の属する業種、過去における雇用の実績、対象労働者の従事している職務の内容等に留意する。

そして、必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行う。この場合において、当該事業主の過去における雇用の実績等から判断して対象労働者の雇用継続の確実性について問題があると認められるときは、特に慎重な審査を行うものとする。

また、トライアル雇用労働者が継続雇用に移行した場合、移行後の労働条件等により確認を行うものとする。

#### ホ 労働者を解雇等していないことの確認（0201ロ、0201ハ関係）

基準期間に、被保険者を解雇等しなかったことをシステムの一般助成金支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会により確認する。また、支給申請の前日から起算して3年前の日から当該支給申請の前日までの期間に、対象労働者の雇入れ日よりも前に特困コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇・雇止め等（ただし、平成30年10月1日以降の解雇・雇止め等に限る。）しなかったことをシステムの一般助成金支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会により確認する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事

業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「3」と判断されるものである。また、解雇・雇止め等とは、上記「解雇等」の他、喪失原因「2」のうち離職区分が2A、2B及び2Cと判断されるものを含む（この場合、離職区分が2A、2B又は2Cと判断されるものの有無の確認に当たっては、雇用保険データでは、離職日が支給申請の前日から起算して3年前の日から当該支給申請の前日までの期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が2A、2B又は2Cであるものとして受給資格決定処理がなされている者の有無により判断する。）。

へ 特定受給資格者となる理由による離職が一定以上でないことの確認（0201ニ関係）

基準期間において、当該雇入れに係る事業所の被保険者を、当該雇入れ日における当該事業所の被保険者数の6%に相当する数を超えて、特定受給資格者と判断される離職理由により離職させている事業主に該当しないことをシステムの支給要件判定照会により確認する。

この場合、雇用保険データでは、算定の対象となる特定受給資格者とは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が1A又は3Aであるものとして受給資格決定処理がなされている者である。

ト A型事業所において支給対象期（第1期）の初日が平成30年10月1日以降となる就労継続支援A型事業所の利用者として雇入れられた対象労働者の雇入れ日より前に支給決定の対象となった者の離職割合の確認（0201ホ、0201へ関係）

(イ) 原則

a 当該雇入れに係る事業所において、対象労働者の雇入れ日より前に特困コースの支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が25%を超えていない事業主であることを、システムの支給要件判定照会処理により確認する。

b 当該雇入れに係る事業所において、対象労働者の雇入れ日より前に特困コースの支給決定の対象となった者のうち、確認日Bが基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Bの時点で離職している割合が25%を超えていない事業主であることを、システムの支給要件判定照会処理により確認する。

(ロ) 特別の理由による離職者の除外

(イ)の確認の結果、(イ) a、bのいずれかにおいて離職割合が25%を超えていることを確認した場合には、特別の理由による離職者(0201ホ(イ)から(ロ)に掲げる理由により離職した者)を、離職割合算出における離職者から除外した上で、再確認を行うものとする。

0201ホ(イ)に該当する者の確認は、「特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)離職割合除外申立書①(雇入れ1年後)(様式第7号困1)」(以下「除外申立書①」という。)、 「特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)離職割合除外申立書②(助成期間1年後)(様式第7号困2)」(以下「除外申立書②」という。)のいずれかにおいて確認する。

0201ホ(ロ)に該当する者の確認は、雇用保険データ又はシステムの支給要件判定照会処理において確認する。

0201ホ(ハ)に該当する者の確認は、「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書(就労継続支援A型事業)(様式第8号)」(以下「除外申立書③」という。)によって確認する。

また、必要に応じて、事業所に対する事情聴取や、当該事業主における雇用保険の資格喪失に関する関係書類等により確認を行うこととするが、事業主より、予め、特別の理由による離職に該当する者がいない旨の確認が取れている場合については、改めてこれらの確認を行う必

要はない。

チ 対象労働者を雇い入れた事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0201ト関係）

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

---

### 0703 不支給要件に該当しないことの確認

イ 安定所等の紹介以前に雇用の内定がなかったことの確認（0205イ関係）

申立書により事業主から当該雇用の内定がなかったことについて申立を行わせるとともに、安定所又は運輸局の関係部門への確認を行う。

その上で、必要に応じて管轄労働局及び安定所又は運輸局の関係部門間との連携により、求人申込日、求職申込日、紹介日及び採用決定日がそれぞれ近接していないかを確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ロ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合でないことの確認（0205ハ関係）

(イ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者、又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者

(ロ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講等したことがある対象労働者

この確認については、事業主の提出した申立書の記載及びシステムの支給要件判定照会により、これに該当しないことを確認する。

これに加え、必要に応じて出勤簿等、労働者名簿等の書類、総勘定元帳等の管轄労働局長が必要と認める書類又は事業主からの事情聴取により確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと（以下ハにおいて同じ。）。

ハ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合でないことの確認（0205ニ関係）

(イ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ロ) 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

申立書に、対象労働者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該対象労働者を雇用していた事業主との資本的・経済的・組織的関連性等の有無を記載させることにより確認する。

ニ 対象労働者が雇入れに係る事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族でないことの確認（0205ホ関係）

申立書により該当の有無の確認を行うこととし、関係性が疑わしい場合には、必要に応じ、対



象労働者からの事情聴取等も行うこと。

ホ 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない事業主でないことの確認（0205ト関係）

(イ) 原則

支給申請時に併せて提出又は提示される賃金台帳（又はその写し）及び別紙申立書により、支給申請時点において対象労働者の労働に対する賃金が支払期日までに支払われていることを確認することとし、0602ただし書に該当する場合は不足書類の提出時点においても同様に確認を行うこと。

(ロ) 労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合

労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合には、支給要件判定を保留し当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支給対象期における賃金の最終の支払期日から1か月以内に支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

ヘ 安定所等の紹介時点と異なる条件で雇入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があったものでないことの確認（0205チ関係）

申立書により事業主から申立を行わせるとともに、対象労働者から求人条件と異なる条件で雇用されている旨の申出があった場合には必要な調査を行うこととし、申出内容を聴取する。申出内容の聴取に当たっては、具体的な労働条件を聴取し、これに係る客観的な証拠の提示を求める。

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間又は休日に関して、雇入れ前に事業主より示された求人条件と雇入れ後の労働条件が著しく異なっていること、雇入れ後の労働条件が労働関係法令に違反するものであること等を確認する。

ト 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないことの確認（0205リ関係）

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに高年齢者雇用安定法に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。なお、当該勧告書が発出されていた場合であって、当該事業所において適切な確保措置が講じられた場合、その後における支給申請については不支給要件に該当しない。勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う。

チ 障害者総合支援法に基づく勧告等を受けていないことの確認（0205ヌ関係）

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに障害者総合支援法に基づく勧告書等が発出されていないか確認する。なお、勧告書等が発出されていた場合であって、当該事業所において適切な措置が講じられた場合、その後における支給申請については不支給要件に該当しない。勧告等の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて都道府県障害福祉サービス所管課等への確認等を行う。

---

## 0704 支給額の算定に係る事項等の確認

イ 中小企業事業主であるかどうかの確認（0301ロ関係）

第1期支給申請書の事業主欄に記載された事項から、事業主が中小企業事業主であるか否か確認することとし、必要に応じて、事業主の各事業所の所在地、対象労働者を雇入れた日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料、事業内容を示すパンフレット等の提出を求めるものとする。

なお、資本金等の額及び常時雇用する労働者の数については、「第1 共通要領」0502により確認することとする。

ロ 対象労働者の区分の確認（0301ロ、0303イ、0303ロ関係）

雇用契約書（又はその写し）又は雇入れ通知書（又はその写し）により、1週間の所定労働時間を確認し、対象労働者の区分が短時間労働者となっていないか等を確認する。この際、雇入れ時点の労働条件から、1週間の所定労働時間が変更されている可能性がある場合には、事業主に雇用契約が変更されているか否かを確認するため、必要に応じ事業主に関係書類を提出させ、1週間の所定労働時間を確認する。

この確認により、支給対象期の途中で対象労働者の区分が変更されていることを確認した場合は、0303イの適用により支給額を算定するものとする。

また、支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなっていることを確認した場合には、0303ロの適用により支給額を算定するものとする。

ハ 対象労働者の労働時間の確認（0301ロ、0301ハ関係）

ロにより、支給対象期において対象労働者の区分が変更されていないこと及び被保険者であることを確認した後、雇用契約書（又はその写し）又は雇入れ通知書（又はその写し）、別紙申立書、賃金台帳（又はその写し）及び出勤簿等（又はその写し）などの書類から、支給対象期における対象労働者の実労働時間の合計を把握する。その後、0301イの規定により支給額を算定する。

ニ 対象労働者の労働に対する賃金の確認（0301イ、0301ロ、0301ハ関係）

(イ) 原則

支給額の算定に当たっては、支給対象期における労働に対する賃金が、0301ロの（表-3）に該当する支給額を上回っているか、支給申請時に提出のあった別紙申立書、賃金台帳（又はその写し）及び出勤簿等（又はその写し）の書類により確認する。また、必要に応じて0301イなお書、0301ハ(ロ)ただし書への該当の有無を確認する。

(ロ) 労働に対する賃金が0301ロに定める支給額を下回っている場合の取扱い

労働に対する賃金が0301ロの（表-3）に定める支給額を下回っている場合には、0301ロただし書の規定により、事業主が支払った支給対象期の労働に対する賃金の額を上限額として支給する。

なお、労働に対する賃金が0301ロに定める支給額を下回っている場合であって、0602ただし書の規定により、後日提出された別紙申立書及び賃金台帳（又はその写し）がある場合は、当該賃金台帳に記載された賃金の額を加算の上、労働に対する賃金の総額を算出して支給額と比較する。0301イなお書及び0301ハ(ロ)ただし書についてもこれに準じて取り扱う。

ホ 対象労働者が最低賃金の減額の特例に係る者であるか等の確認（0301ニ関係）

該当の有無を申立書により確認するとともに、労働に対する賃金の額が低い者については、必要に応じて当該許可を受けた旨を示す書類を提出させて確認する。

なお、賃金の額の確認については、上記ニと同様に、支給対象期における労働に対する賃金により支給額を算定することとなる。

ヘ 対象労働者の雇用状態の確認（0204ロ関係）

対象労働者の雇用実績並びに0204（表-2）に定める助成対象期間が経過する日前に、当該対象労働者が雇用されなくなった場合における離職日及びその理由については、支給申請書の記載事項、申立書の記載又は「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援A型事業）（様式第8号）」の記載（必要に応じて、当該事業主における雇用保険の資格喪失に関する関係

書類) により確認する。ただし、確認が困難なときは、必要な書類の提出又は提示を求めるとともに事業主から事情聴取を行い、又は必要な調査を行う。

---

#### 0705 システムへの入力

0702、0703及び0704により支給要件の判定を行った後、これらの項目ごとに判定の結果をシステムに入力する。

---

## 0800 支給決定

---

### 0801 概要

管轄労働局長は、支給要件を満たすものと判定された事業主について、特困コースを支給することが適切であるか否かを判断して支給決定を行う。

---

### 0802 支給額の算定

所要事項が記載された支給申請書をシステムに入力することにより支給額の算定を行う。

---

### 0803 支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給申請書の記載欄に所要事項を記入し、特困コースの支給又は不支給を決定したときは、システムで支給・不支給決定処理をした後、事業主に対し、当該処理後に出力される特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）第1期支給決定通知書、第2期支給決定通知書、第3期支給決定通知書、第4期支給決定通知書、第5期支給決定通知書又は第6期支給決定通知書のいずれかにより通知するものとする（不支給の決定処理をした場合は、それぞれ支給決定通知書を不支給決定通知書と読み替えるものとする）。

その他、第1共通要領の0801により支給決定の取消を行う場合は、システムより出力される支給決定取消通知書及び「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）返還通知書」（様式第11号 困）により当該事業主に通知する。

---

### 0804 特困コースの経理

特困コースの経理については、次のイ又はロに掲げる対象労働者の区分に応じて、それぞれイ又はロに定める経理要領によるものとする。

#### イ 就職促進手当等支給対象者

国が支給する職業転換給付金等経理要領（昭和56年6月8日付け職発第320号）

#### ロ 就職促進手当等支給対象者以外の者

雇用安定等給付金経理要領（平成15年2月14日付け職発第0214002号）

---

## 0900 確認請求

---

### 0901 離職割合要件の確認に係る事業主からの照会手続

A型事業所の事業主から、0201ホ又はへの離職割合の算定対象となっている者の人数について、照会があった場合には、次の手続により、対応するものとする。

イ 照会を行う事業主は、「特定求職者雇用開発助成金支給要件（離職割合算定対象となる対象者数）照会申請書兼回答書（様式第9号困生）」（以下「照会申請書」という。）を、管轄労働局に提出する。

ロ イの照会申請書を受理した管轄労働局においては、以下のいずれかの方法による確認をした上で、助成金支給番号又は事業所番号及び雇入れ年月日に基づき、当該事業所に係る「特定求職者雇用開発助成金支給要件照会結果」を出力し、提出された照会申請書の原本に基準期間、離職割合算定対象となる対象者数、そのうちの離職者数及び離職率を記載し、その写しを回答書として当該事業主に交付する。なお、必要事項を記載した当該照会申請書の原本は受理した管轄労働局において保存するものとする。

また、離職割合が25%を超える場合で、0702ト(ロ)における除外申立書①、除外申立書②、除外申立書③を作成するに当たり、離職割合の算定対象となっている者の人数に加え、離職日については口頭で回答することは差し支えない。

ただし、提出された照会申請書の記載内容等からみて、当該照会申請書が真正なものであることについて不審な点がある場合についてのみ確認を行えば足りるものとする。

- (イ) 当該照会申請書に押印された事業主（代理人）印と、雇用保険事業所設置届に押印された事業主（代理人）印影の照合
- (ロ) 照会申請書と併せて、登記事項証明書又は事業所の実在を確認することが出来る客観的な資料（事業許可証、工事契約書、不動産契約書、源泉徴収票、社会保険適用関係書類等、事業主が一方的に作成した書類でないもの）を提出させ、照会申請書の記載内容と相違ないことの確認

## 1001 財源区分

安定所の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主に対して支給する特困コースの財源は、次のイ又はロに掲げる対象労働者の区分に応じて、それぞれイ又はロに定める会計が負担する。また、運輸局又は有料・無料職業紹介事業者等の紹介に係る特困コースの財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

イ 就職促進手当等支給対象者

一般会計

ロ 就職促進手当等支給対象者以外の者

労働保険特別会計雇用勘定

この場合において「就職促進手当等支給対象者」とは、(表-6)の左欄に掲げる者であって、当該左欄の区分に応じてそれぞれ右欄に定める期間内にあるものとする。

ただし、雇保法第15条第1項に規定する受給資格者、同法第39条第2項に規定する特例受給資格者、同法第56条の3第1項第2号に規定する日雇受給資格者については、それぞれの受給資格を有する期間は、当該右欄に定める期間から除くものとする。

(表-6)

<p>① 就職促進手当又は訓練手当の支給を受け又は受けることができる以下の者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・60歳以上の者</li> <li>・身体障害者</li> <li>・知的障害者</li> <li>・精神障害者</li> <li>・母子家庭の母等</li> <li>・父子家庭の父</li> <li>・中国残留邦人等永住帰国者</li> <li>・北朝鮮帰国被害者等</li> <li>・その他の就職困難者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 中高年齢失業者等求職手帳（高年齢者雇用安定法第22条に規定する中高年齢失業者等求職手帳をいう。以下同じ。）の有効期間</li> <li>○ 公共職業訓練（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第20条に規定する公共職業訓練をいう。以下同じ。）の受講指示日から指示された公共職業訓練が開始される日の前日までの期間又は安定所長の指示により公共職業訓練若しくは職場適応訓練を受けるものとされている期間</li> </ul>
<p>② 駐留軍関係離職者</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 駐留軍関係離職者等臨時措置法第10条の2第1項又は第2項の規定による認定を受けた日から当該認定が効力を失うまでの期間</li> </ul>
<p>③ 沖縄失業者求職手帳所持者</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 沖縄失業者求職手帳の有効期間</li> </ul>
<p>④ 漁業離職者求職手帳所持者</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 漁臨法第2条第2項の離職の日の翌日から起算して2年に当該離職した者に係る雇用保険法第22条第1項に規定する所定給付日数（同法第24条から第27条までの規定による当該所定給付日数を超える雇用保険法第10条第2項第1号の基本手当（以下「基本手当」という。）の支給（以下この④において「延長給付」という。）が行われた場合にあつては、当該所定給付日数に当該延長給付の日数を加えた日数）を加えた期間</li> <li>○ 公共職業訓練の受講を指示された日から指示された公</li> </ul>

	<p>共職業訓練が開始される日の前日までの期間</p> <p>○ 安定所長の指示により公共職業訓練若しくは職場適応訓練を受けるものとされている期間</p>
⑤ 手帳所持者である漁業離職者等	<p>○ 省令漁業離職者求職手帳の有効期間</p>
⑥ 一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者	<p>○ 本四連絡橋特別措置法第2条第6号の離職の日の翌日から起算して2年に当該離職した者に係る雇保法第22条第1項に規定する所定給付日数（同法第24条から第27条までの規定による当該所定給付日数を超える雇用保険法第10条第2項第1号の基本手当（以下「基本手当」という。）の支給（以下この⑥において「延長給付」という。）が行われた場合にあつては、当該所定給付日数に当該延長給付の日数を加えた日数）を加えた期間</p> <p>○ 公共職業訓練の受講を指示された日から指示された公共職業訓練が開始される日までの期間</p> <p>○ 安定所長の指示により公共職業訓練若しくは職場適応訓練を受けるものとされている期間</p>
⑦ 港湾運送事業離職者	<p>○ 労働施策総合推進法施行規則第1条の4第1項第6号の離職の日の翌日から起算して2年に当該離職した者に係る雇保法第22条第1項に規定する所定給付日数（同第24条から第27条までの規定による当該所定給付日数を超える基本手当の支給（以下この⑦において「延長給付」という。）が行われた場合にあつては、当該所定給付日数に当該延長給付日数を加えた日数）を加えた期間</p> <p>○ 公共職業訓練の受講を指示された日から指示された公共職業訓練が開始されるまでの期間</p> <p>○ 安定所長の指示により公共職業訓練若しくは職場適応訓練を受けるものとされている期間</p>

---

## 1100 委任

---

### 1101 安定所長への業務の委任

当分の間、紹介地管轄労働局長は、0400a及び0400cに係る業務の全部又は一部を、管轄労働局長は、0500、0600、0700及び0900に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長に行わせることができることとする。



1201 施行期日

- イ 平成26年3月31日付け職発0331第13号、能発0331第5号、雇児発0331第9号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成26年4月1日から施行する。
- ロ 平成26年9月12日付け職発0912第2号、能発0912第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成26年10月1日から施行する。
- ハ 平成26年12月19日付け職発1219第3号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年1月1日から施行する。
- ニ 平成27年3月31日付け職発0331第2号、能発0331第12号、雇児発0331第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年4月1日より施行する。
- ホ 平成27年4月27日付け職発0427第17号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年5月1日から施行する。
- ヘ 平成27年8月27日付け職発0827第5号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年10月1日から施行する。
- ト 平成28年2月10日付け職発0210第3号、能発0210第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年2月10日から施行する。
- チ 平成28年4月1日付け職発0401第40号、能発0401第10号、雇児発0401第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年4月1日から施行する。
- リ 平成28年8月19日付け職発0819第9号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年8月20日から施行する。
- ヌ 平成28年12月5日付け職発1205第2号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、同日から施行する。
- ル 平成28年12月27日付け職発1227第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年1月1日から施行する。
- ヲ 平成29年3月31日付け職発0331第7号、能発0331第2号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年4月1日から施行する。
- ワ 平成29年7月10日付け職発0710第2号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年7月11日から施行する。
- カ 平成29年7月14日付け職発0714第5号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年7月18日から施行する。
- ヨ 平成30年3月31日付け職発0331第2号、雇均発0331第3号、開発0331第3号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年10月1日から施行する。
- タ 平成30年6月26日付け職発0626第7号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年7月1日から施行する。
- レ 平成30年8月24日付け職発0824第4号、開発0824第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年10月1日から施行する。
- ソ 平成31年3月29日付け職発0329第2号、雇均発0329第6号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年4月1日から施行する。
- ツ 令和元年5月7日付け職発0507第1号、雇均発0507第1号、開発0507第5号「元号の表記の整理のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和

元年5月7日から施行する。

なお、今回の改正による改正前の様式については、当分の間、これを受理するものとする。

ネ 令和元年9月27日付け職発0927第1号、雇均発0927第1号、開発0927第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月1日から施行する。

ナ 令和2年2月14日付け職発0214第4号、開発0214第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和2年2月14日から施行する。

ラ 令和2年3月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第6号、開発0331第9号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和2年4月1日から施行する。

---

## 1202 経過措置

イ 雇用関係助成金支給要領の施行の日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

ロ 平成26年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

ハ 平成26年10月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

ニ 平成27年1月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

ホ 平成27年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

ヘ 平成27年5月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給（平成27年5月1日以後に初回の支給申請書が提出された対象労働者に係る実労働時間の最低基準、支給対象期における労働に対する賃金（0301イ、0301ハ、0301ニ、0302イ（ただし書を除く）、0303、0602、0704）を除く）については、なお従前の例による。

ト 平成27年10月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

チ 平成28年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

リ 平成29年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。

ヌ 平成29年7月18日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給（必要に応じて支給申請書に添付する書類（0602ロ）を除く）については、なお従前の例による。

ル 平成30年10月1日より前に支給対象期（第1期）の初日を迎える対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、解雇・雇止め等事業主都合で離職させた場合（0201ハ、0503ロ、0702ホ）の取扱いについては、平成30年10月1日以降に対象労働者を解雇・雇止め等した場合について適用するものとする。

ヲ 平成30年7月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ワ 支給対象期（第1期）の初日が平成30年10月1日より前となる対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

カ 平成31年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

コ 令和元年5月7日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ク 令和元年10月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ケ 令和2年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、支給申請（0600）及び支給要件の確認（0700）の取扱いについては、令和2年4月1日以降に支給申請をした場合について適用するものとする（令和2年9月30日までに支給申請をした場合については、なお従前の例によることができる。）。

#### 【参考】様式一覧

- (a) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第1号）
- (b) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第2号）
- (c) 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）第1期支給申請書（様式第3号困）
- (d) 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）第2・3・4・5・6期支給申請書（様式第4号困）
- (e) 対象労働者雇用状況等申立書（特定就職困難者コース）（様式第5号困）
- (f) 母子家庭の母等申立書（特定就職困難者コース）（様式第5号の2困）
- (g) 父子家庭の父申立書（特定就職困難者コース）（様式第5号の3困）
- (h) 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）離職割合除外申立書①（雇入れ1年後）（様式第7号困1）
- (i) 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）離職割合除外申立書②（助成期間1年後）（様式第7号困2）
- (j) 特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援A型事業）（様式第8号）
- (k) 特定求職者雇用開発助成金支給要件（離職割合算定対象となる対象者数）照会申請書兼回答書（様式第9号困生）
- (l) 障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式第10号）
- (m) 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）返還通知書（様式第11号困）